

Seminario Digital

GESTIÓN DE ACTIVOS EN EL SECTOR ELÉCTRICO

ALINEÁNDOSE A LA ISO 55000

EL **A, B, C** DE LA GESTIÓN DEL CAMBIO PARA LA GESTIÓN DE ACTIVOS

- A** ¿**Por qué es necesario** gestionar el cambio cuando se trata de Gestión de Activos?
- B** ¿**Cuáles** son los principales **puntos de atención** para hacerlo con buenos resultados?
- C** Algunas **lecciones aprendidas** para dirigirse hacia el mayor grado de madurez (la excelencia).



¿Por qué es necesario gestionar el cambio cuando se trata de Gestión de Activos?

Cambio Organizacional



¿Qué es?



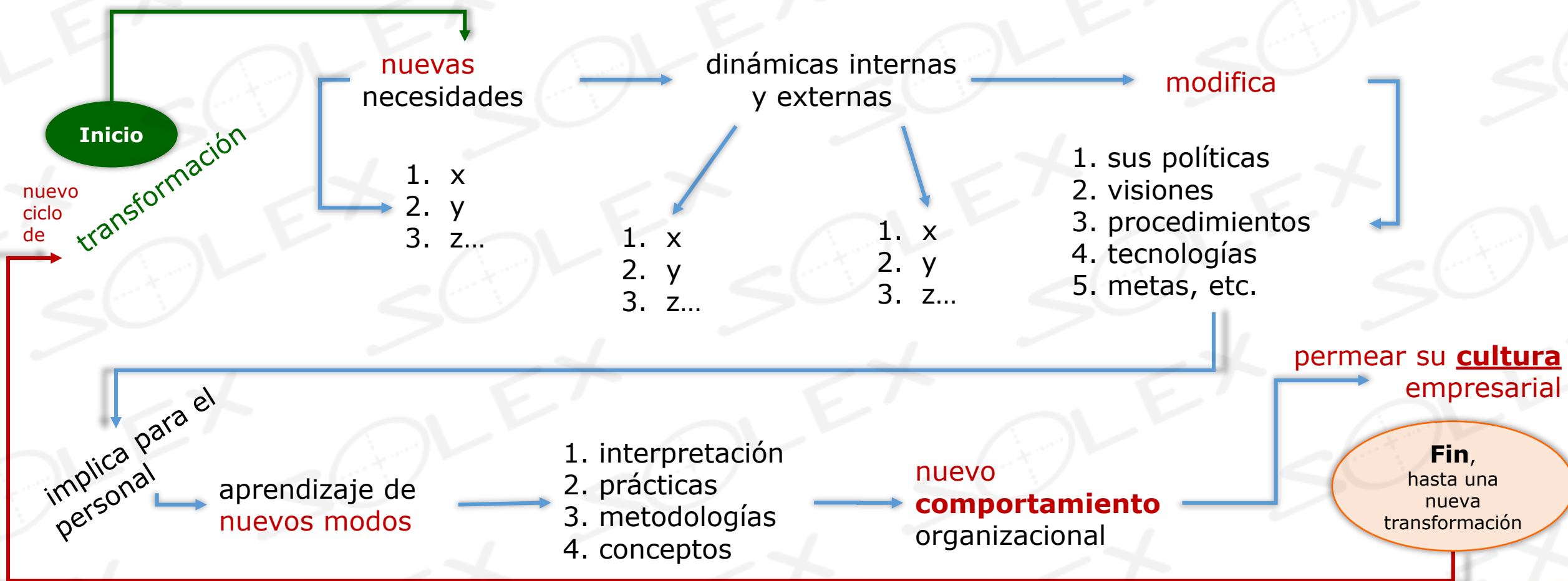
¿Quién participa?



“Objeto de cambio”

¿Qué es el Cambio Organizacional?

Según Edgar Schein, 1988:



GESTIÓN DEL CAMBIO PARA LA GESTIÓN DE ACTIVOS

¿Quién participa?

Actores del cambio



Los patrocinadores: visionarios y estrategas encargados de crear la **plataforma** esencial para llevar a efecto el proceso de cambio. Son el soporte del cambio con su convicción y visión estratégica.



Los agentes de cambio: Son las personas que **facilitan** el proceso de cambio a partir de su conocimiento, apoyo y capacidad de influencia en los comportamientos, actitudes, ideas y decisiones de otras personas, para conducirlos en dirección de la situación deseada. Los agentes de cambio, además de estar involucrados con el cambio, también están impactados por este.



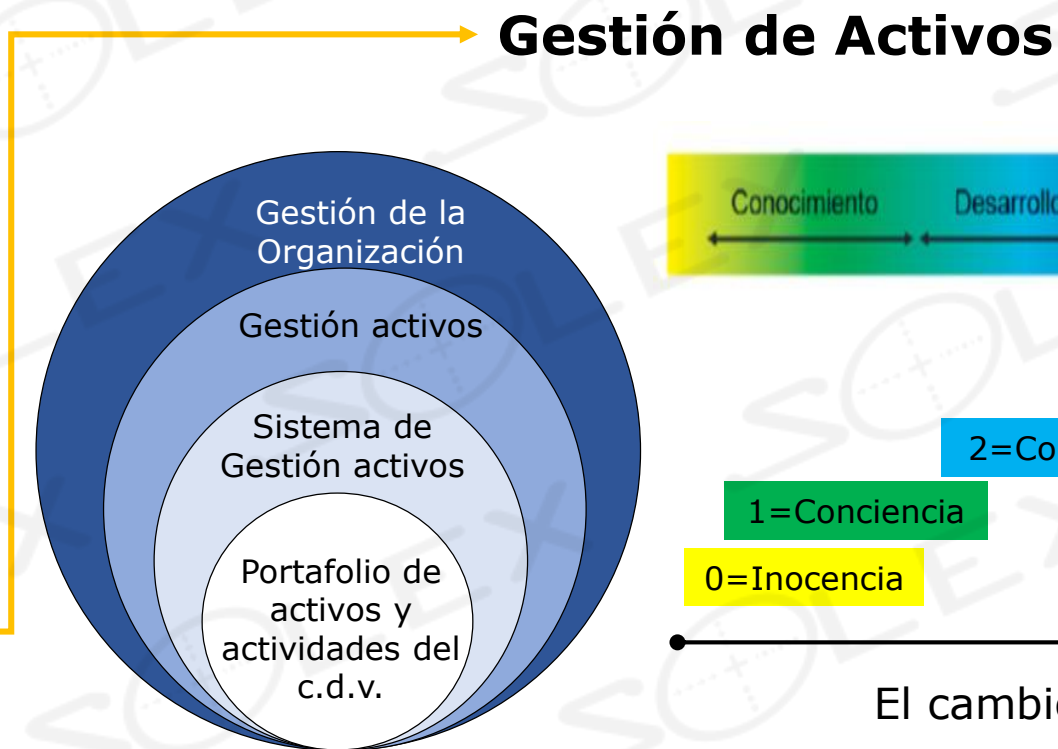
Los impactados o receptores del cambio: Personas que **reciben los efectos** de la ejecución del cambio.

Ken Blanchard, 2010

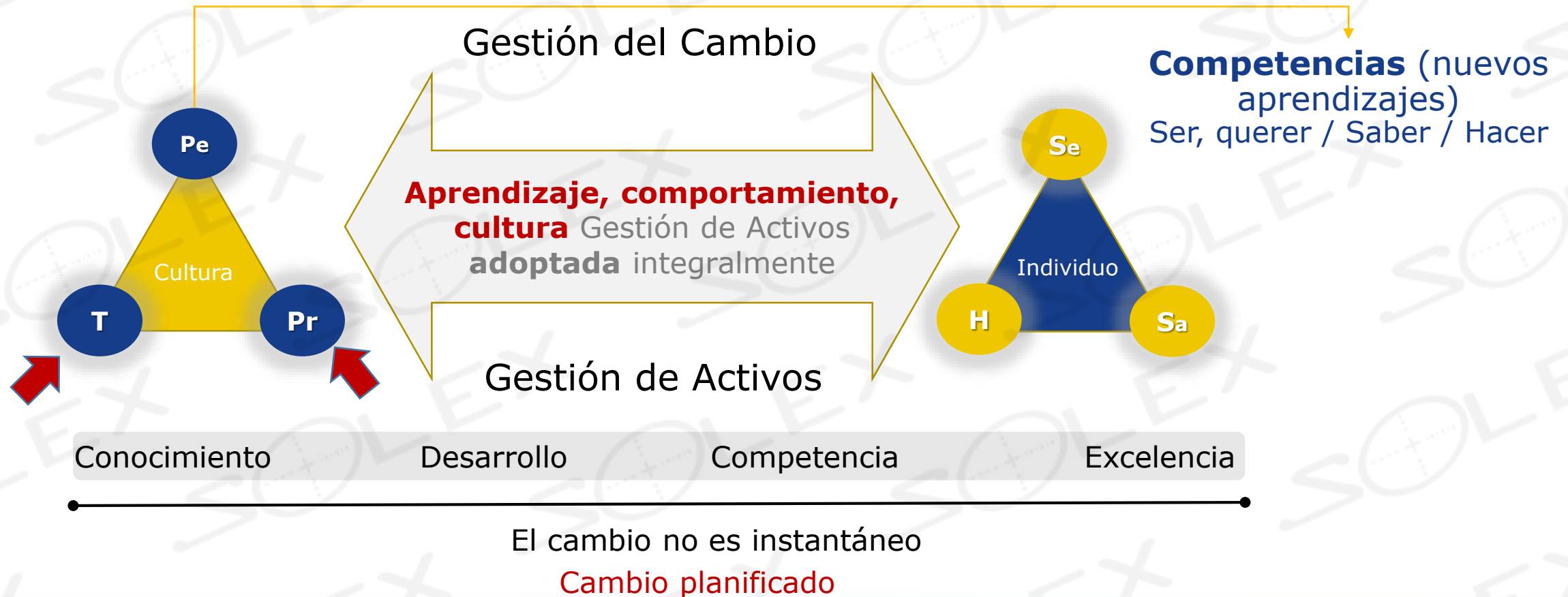
A ¿Por qué es necesario gestionar el cambio cuando se trata de Gestión de Activos?

Cambio Organizacional

- ➔ La Gestión de Activos Sí implica un Cambio Organizacional?
- ➔ Identifique los actores del cambio en la Gestión de Activos?
- ➔ ¿Cuál es el cambio a gestionar?



A ¿Por qué es necesario gestionar el cambio cuando se trata de Gestión de Activos?



A ¿Por qué es necesario gestionar el cambio cuando se trata de Gestión de Activos?



B

El cambio no es instantáneo

Cambio planificado

B

¿Cuáles son los principales puntos de atención para gestionar el cambio con buenos resultados?

Conocimiento Desarrollo Competencia Excelencia

Recorrer este camino es un proceso, por eso debe ser

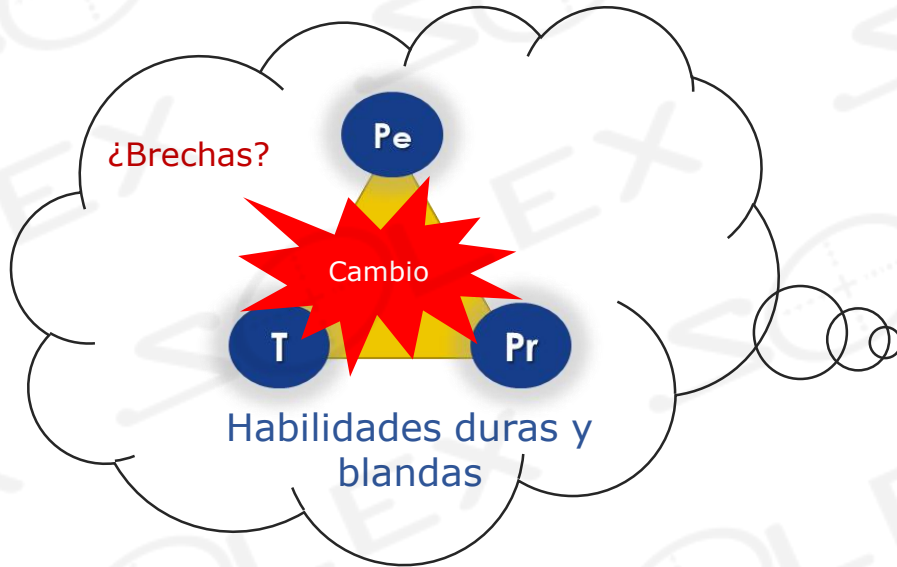


planificado

Requiere

- Compromiso
- Recursos
- Tiempo
- Metas
- Método
- Habilitación...

- Liderazgo
- Patrocinio
- Alta gerencia
- Visión estratégica
- Visión sistémica
- Interacción entre áreas
- Proyección



Ejemplo Desarrollo de Competencias para la Gestión de Activos:

- Análisis de brechas
- Matriz de impacto
- Mapa de formación y desarrollo
- Diseño y ejecución plan de formación y desarrollo



Requiere un plan de desarrollo integral





La resistencia al cambio es una realidad inevitable pero gestionable

Es una **respuesta natural** del individuo cuando es movido de su zona de confort que le **requiere una inversión de esfuerzo** para ajustarse a los nuevos procesos.

Se refiere al **proceso de pasar de lo conocido a lo desconocido**, generando en las personas **sentimientos negativos** al considerar que esto va a **afectar su desempeño**. Saavedra (2017, p. 26).



Personajes del cambio

El compromiso con La VISIÓN y con el PROPÓSITO gracias a la comprensión, el encuentro de sentido y la confianza

DARWIN:

*"No es la especie más fuerte o la más inteligente la que sobrevive... es la que más **se adapta al cambio**"*

La exploración, la ACCIÓN

GANDHI:

*"**Sé** tú mismo **el cambio** que quieres ver"*

Negación, resistencia, la "dura realidad"

MAFALDA:

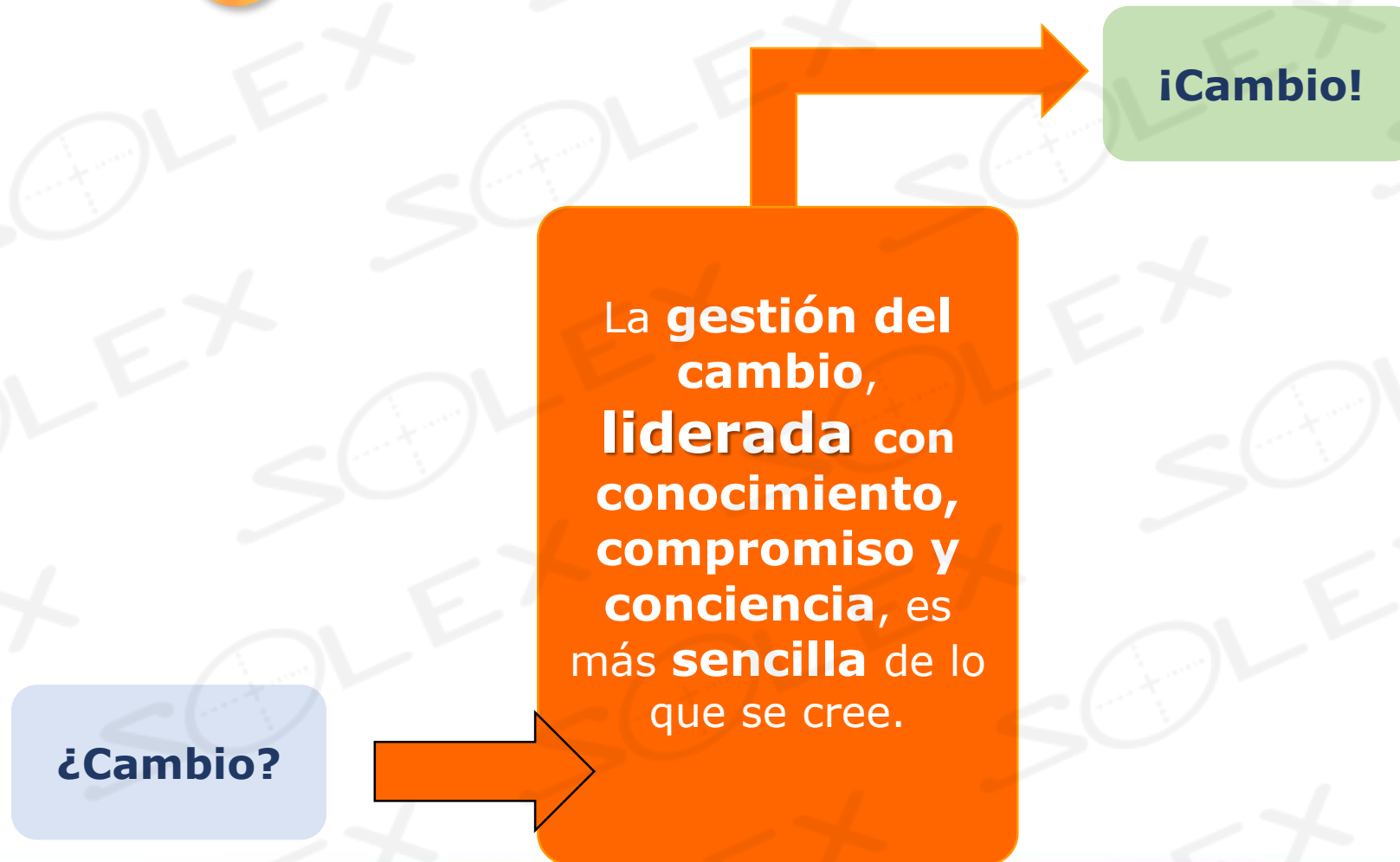
*iParen el mundo que **me quiero bajar!***



Resumen y otros puntos de atención al planificar el cambio

- La resistencia es una respuesta natural frente al miedo.
- No olvide que la transformación de una organización depende de sus colaboradores.
- La gestión del cambio es un proceso, no una actividad.
- La resistencia al cambio se alimenta de la falta de claridad y coherencia organizacional: alineación y unicidad de criterios promovidos por la Alta Gerencia.
- El cambio debe representar siempre una ganancia para el bien común.
- La falta de comunicación sobre el cambio, su propósito, su significado y su impacto, genera aún más incertidumbre y resistencia.

- C** Principales lecciones aprendidas para dirigirse hacia el mayor grado de madurez (la excelencia).



L1

Trascienda la idea de que el beneficio de este cambio es exclusivamente cumplir regulaciones

Si bien estimula, facilita y acelera la implementación del cambio, la gestión de activos apoya la estrategia de toda organización, cuida a las personas y al medio ambiente, rentabiliza los activos... en conclusión es una "buena práctica" que se debe esparcir por todos los niveles de la organización y que debe ser promovida por la Alta Gerencia.



L2

Administre el cambio teniendo en cuenta la transición...

...Y las fases del cambio (K. Lewin)

Recongelamiento

Descongelamiento

o

¡Prepárese porque esto **va a suceder!** Incluso a usted (caída de la productividad).
Manejo de resistencias.

Cambio

Identifique, divulgue, sensibilice, movilice hacia: visión, **propósito superior** y **beneficios** del cambio.

Maximizar el valor generado por los activos, datos confiables para la toma de decisiones, garantizar la seguridad de las personas, balance entre costo, riesgo y desempeño de activos, trazabilidad de los activos a lo largo de todo su ciclo de vida, etc.

L3 Utilice un método para la Gestión del Cambio

Ejemplos: Los 8 pasos de Kotter

1. Establecer un sentido de urgencia.
2. Formar una coalición conductora.
3. Crear una visión.
4. Comunicar la visión.
5. Facultar a los demás para actuar de acuerdo a la visión.
6. Planificar para, y crear ganancias y logros a corto plazo.
7. Consolidar las mejoras y producir aún más cambios.
8. Arraigar los nuevos enfoques a la cultura e institucionalizar los cambios.

L4

Defina un Proyecto de Gestión de Activos que incluya un frente habilitado de Gestión del cambio

L5

Consolide un equipo de proyecto alineado y competente en Gestión de Activos (agentes de cambio), con dedicación completa y fortalecido, antes de empezar a promover el cambio entre los impactados.

L6

iComunique!, icomunique!, icomunique!... **Lo** necesario/significativo, a **quien** lo necesita (vertical y horizontalmente), por los **canales** preferentes y en el **momento** oportuno.

L7

Sostenga la visión/propósito y beneficios del cambio **de principio a fin** del proyecto (en el lenguaje de las personas).

L8

Defina un plan con acciones que desarrollen las estrategias que recomiendan los expertos para gestionar el cambio de manera planificada

1. Asegurar que las personas **conozcan** en detalle el cambio a efectuar.
2. Asegurar que la **información del cambio llegue a todos los niveles** implicados.
3. Asegurar que las personas **identifiquen a los promotores** del cambio.
4. Establecer una **política de puertas abiertas** para aclarar los alcances del cambio.

Fuente: Scott y Jaffe

5. **Retroalimentar** a la persona sobre las implicaciones del cambio para su situación.
6. Promover **círculos de comunicación y apoyo emocional**.
7. Diseñar **programas de capacitación** para adecuar a la persona al cambio.
8. Rediseñar el trabajo a nivel de equipo, si se requiere.
9. **Facultar** a las personas para que reorganicen sus actividades de acuerdo al cambio.

Fuente: Scott y Jaffe

¿Preguntas?

Seminario Digital

GESTIÓN DE ACTIVOS EN EL SECTOR ELÉCTRICO

ALINEÁNDOSE A LA ISO 55000

GRACIAS

